

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial (*zoon politicon*) tidak dapat melepaskan atau memisahkan diri dari interaksi taaupun hubungan dengan makhluk lainnya dengan tujuan untuk saling memenuhi kebutuhannya masing-masing yang bersifat jasmani dan rohani.<sup>1</sup> Perselisihan terhadap antar manusia merupakan suatu keadaan yang normal terjadi dalam kehidupan sehari-hari, sehingga dibutuhkan upaya penyelesaian berupa upaya pencegahan dan perdamaian terhadap pihak yang berselisih.<sup>2</sup>

Undang-Undang Dasar 1945 pada Pasal 27 Ayat (2) menjelaskan bahwa negara menjamin kepada setiap warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini dikarenakan bahwa perekonomian negara terbantu dari ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan memiliki keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan karyawan maupun masyarakat. Hubungan industrial bukan hanya mengenai manajemen organisasi perusahaan yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu mengatur. Hubungan industrial meliputi fenomena baik dalam maupun luar tempat kerja yang terkait terhadap penempatan dan pengaturan kerja.<sup>3</sup> Pengertian sistem

---

<sup>1</sup>Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 1.

<sup>2</sup>Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 127.

<sup>3</sup>*Ibid.*

hubungan industrial menurut Suwanto adalah: “Sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku proses produksi barang dan/atau jasa”.<sup>4</sup>

Hubungan yang membahas seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik dan budaya baik yang secara langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan hubungan pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah” Hubungan Industrial di Indonesia, menurut Abdul Khakim mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut:<sup>5</sup>

1. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
2. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
3. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk memajukan perusahaan.

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pasal 1 angka 15 menjelaskan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup>Suwanto, 2003, *Hubungan Industrial dalam Praktik, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*, Jakarta, hal. 1.

<sup>5</sup>Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hal. 50.

<sup>6</sup>*Ibid.*

Praktik dilapangan atau realita yang terjadi antara hubungan pengusaha dan pekerja tidak selalu berjalan dengan baik atau mulus, terkadang sifatnya situasional. Faktor yang menyebabkan terjadi perselisihan adalah tidak adanya kepatuhan yang dilakukan para pihak mengenai isi perjanjian yang disepakati. Hal ini biasanya terjadi kepada tenaga kerja, sehingga dilakukan pemutusan hubungan kerja atau PHK.<sup>5</sup>

Kasus yang ditemukan oleh penulis terkait perselisihan hubungan industrial terjadi di PT. Batu Bara, Kabupaten Berau dimana berdasarkan PKB 2018-2020 BAB XI Ayat 56 Pasal 1 menjelaskan bahwa karyawan melanggar perjanjian dan kode etik pekerja karena ijin atas dasar melakukan ibadah sesuai keyakinan yang dianut tanpa mendapatkan ijin dari atasan sehingga pekerja alpa dalam absensi. Pekerja diberikan SP3 dari perusahaan karena melanggar PKB Pasal 51 Ayat 2 karena tidak masuk kerja 3 (tiga) kali dalam satu periode tanpa keterangan sampai pada tanggal 9 Maret 2019. Pada tanggal 16 Maret 2019 pihak perusahaan melayangkan surat PHK dan dilakukan *Biparte* selama 2 (dua) kali. Akan tetapi pihak pekerja keberatan dengan PHK yang dilakukan oleh perusahaan, oleh sebab itu pihak perusahaan melayangkan surat kepada Dinas Ketenagakerjaan untuk dilakukan mediasi kepada kedua belah pihak untuk menemukan solusi yang tepat.

Istilah hubungan industrial berasal dari kata *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relation* atau *labour management relations*). Menurut Sentanoe Kertonegoro, istilah

hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja.<sup>7</sup>

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak dan kewajiban sebagai mana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang lainnya serta peraturan pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, dimana hak pekerja/buruh merupakan suatu hal yang selayaknya diterima oleh pekerja sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja.<sup>8</sup>

Pengertian perselisihan hubungan industrial merupakan adanya pertentangan atau ketidaksesuaian antara para pihak yang akan dan sedang mengadakan hubungan kerjasama.<sup>9</sup> Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau buruh dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan penjelasan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka dapat

---

<sup>7</sup>Sentanoe Kertonegoro, 1999, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dengan Pekerja (Bipartit) Hubungan dengan Pemerintah (Tripartit)*, Jakarta: YTKI, hal. 14.

<sup>8</sup>Midah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia, hal. 155.

<sup>9</sup>Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 2.

diberikan kesimpulan mengenai perselisihan atau konflik hubungan industrial, yaitu:<sup>10</sup>

- a. Adanya pihak-pihak (2 orang atau lebih)
- b. Tujuan yang berbeda, yakni pihak yang satu menghendaki kepada pihak yang lain bersikap sesuai dengan yang dikehendakinya.
- c. Pihak yang lain menolak keinginan tersebut atau keinginan tidak dapat dipersatukan.

Penyelesaian perselisihan industrial di luar pengadilan dilakukan dengan mekanisme:<sup>11</sup>

#### 1. *Biparte*

Pasal 1 angka 10 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan penyelesaian sengketa buruh dan tenaga kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan asas kekeluargaan antara buruh dan majikan.<sup>7</sup> Lembaga *Biparte* merupakan forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah dengan beranggotakan pengusaha dan pekerja. Penyelesaian melalui *biparte* dilakukan paling lama 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dijelaskan pada Pasal 3 sampai 7.

#### 2. Mediasi

Pasal 8 sampai 16 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa mediasi merupakan penyelesaian perselisihan hak, kepentingan, hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja melalui satu perusahaan secara musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator netral.<sup>8</sup>

---

<sup>10</sup>Lalu Husni II, *Op.Cit*, hal. 2.

<sup>11</sup>Ujang Charda, "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004", *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 1 Nomor 1, Maret 2017, hal. 15.

Mediator berperan sebagai pihak yang netral, hanya mendengarkan, mengusulkan dan menasehati kedua pihak yang berselisih. Keputusan diserahkan semuanya kepada pihak yang berselisih.

### 3. Konsiliasi

No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, perselisihan antara serikat kerja dalam sebuah perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator.

### 4. Arbitrase

No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa *arbitrase* adalah media perselisihan kepentingan serikat pekerja dan pengusaha dalam suatu perusahaan, dengan kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih lalu diserahkan kepada *arbiter* yang putusannya bersifat mengikat dan final.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka penulis akan melakukan penelitian terhadap penyelesaian sengketa hubungan industrial pada perusahaan batu bara dan isi perjanjian kerja yang diterapkan. Oleh karenanya, penelitian akan melakukan penelitian dengan judul skripsi: “Peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Berau dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial PT. Batu Bara”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang maka, penulis akan melakukan penelitian terhadap Peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Berau Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial PT. Batu Bara dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Berau terkait sengketa hubungan industrial perusahaan PT. Batu Bara?
2. Apa saja kendala yang dialami Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelesaian sengketa Hubungan Industrial PT. Batu Bara?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Berau dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial perusahaan PT. Batu Bara?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian terhadap Peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Berau dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial PT. Batu Bara, diharapkan memiliki tujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Berau terkait sengketa hubungan industrial perusahaan PT. Batu Bara.
2. Untuk mengetahui kendala yang dialami Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelesaian sengketa Hubungan Industrial PT. Batu Bara.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Berau dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial perusahaan PT. Batu Bara.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian terhadap Peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Berau Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial PT. Batu Bara, diharapkan memberikan manfaat, diantaranya:

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Dapat memberi manfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan dibidang hukum pada umumnya dan khususnya permasalahan perselisihan hubungan industrial.
- b. Dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan tentang telaah serta literatur atau sumber informasi ilmiah yang dapat dipergunakan untuk melakukan kajian dan penulisan ilmiah di bidang hukum selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan cakrawala bagi penulis dan kaitannya dengan masalah yang diteliti, serta diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang berguna bagi masyarakat pada umumnya juga kepada pembaca pada khususnya mengenai tata cara penyelesaian hubungan industrial melalui peran Dinas Ketenagakerjaan.

#### **E. Kerangka Pikiran**

Hubungan antara pekerja dan pengusaha pada ketenagakerjaan saling terkait erat atas dasar saling membutuhkan. Pengusaha dan pekerja menimbulkan hubungan kerja berdasarkan pada perjanjian kerja. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja mengenai hak dan



kewajiban pekerja serta pengusaha berdasarkan kontrak bersama atau dalam aturan perusahaan.

Perjanjian kerja yang disepakati antara pengusaha dan pekerja sering menimbulkan konflik akibat para pihak tidak menjalankan dengan baik isi perjanjian. Hal ini menimbulkan perselisihan hubungan industrial karena pihak tertentu merasa dirugikan dengan adanya pelanggaran yang dilakukan dalam kontrak yang telah disepakati.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa penyelesaian sengketa hubungan industrial dapat dilakukan melalui laporan kepada pihak yang berwenang, dalam hal ini adalah Dinas Ketenagakerjaan. Dinas Ketenagakerjaan akan melakukan mediasi kepada pihak yang bersengketa. Mediasi yang diberikan kepada Dinas Ketenagakerjaan tersebut akan dibantu oleh mediator dalam penyelesaiannya. Mediator diharapkan menjadi pihak yang memberikan solusi atau penengah terhadap permasalahan perselisihan hubungan industrial.

## **F. Metode Penelitian**

Adapun metode-metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi hal-hal sebagai berikut:

### **1. Metode Pendekatan**

Penelitian ini mendasarkan pada penelitian hukum yang dilakukan dengan pendekatan doktrinal, karena dalam penelitian ini hukum dikonsepsikan, sebagai norma-norma tertulis yang dibuat dan diundangkan

oleh lembaga atau oleh pejabat negara yang berwenang. Hukum dipandang sebagai suatu lembaga yang otonom, terlepas dari lembaga-lembaga lainnya yang ada di masyarakat. Oleh karena itu pengkajian yang dilakukan, hanyalah "terbatas" pada peraturan PerUndang-Undangan (tertulis) yang terkait dengan objek yang diteliti.<sup>12</sup>

Dari berbagai jenis metode pendekatan yuridis normatif yang dikenal, penulis memilih bentuk pendekatan normatif yang berupa, inventarisasi peraturan PerUndang-Undangan dan penemuan hukum *in-concreto*.

## **2. Spesifikasi Penelitian**

Tipe kajian dalam penelitian ini lebih bersifat deskriptif, karena bermaksud menggambarkan secara jelas, tentang berbagai hal yang terkait dengan objek yang diteliti, yaitu: a) peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Berau terkait sengketa hubungan industrial perusahaan PT. Batu Bara, b) kendala yang dialami Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelesaian sengketa Hubungan Industrial PT. Batu Bara, c) upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Berau dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial perusahaan PT. Batu Bara.

## **3. Sumber dan Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan jenis data yang berasal dari dua sumber yang berbeda, yaitu:

---

<sup>12</sup>Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*. Cet. 1, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hal. 52.

a. Data Skunder

Penelitian ini menggunakan jenis sumber data sekunder yang merupakan data utama yang diperoleh melalui kajian bahan pustaka, dalam hal ini berupa: Surat Perjanjian Kerja, Surat Pemutusan Kerja dan Surat Hasil Mediasi dimana dalam implementasinya dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang terdapat di PT. Batu Bara.

b. Data Primer

Yaitu data-data yang berupa keterangan-keterangan yang berasal dari pihak-pihak yang terlibat dengan objek yang diteliti yang dimaksudkan untuk dapat lebih memahami maksud, tujuan dan arti dari data sekunder yang ada. Data primer ini pada pelaksanaannya hanya berfungsi sebagai penunjang dari data sekunder.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data, diantaranya adalah:<sup>13</sup>

a. Studi Kepustakaan

Metode ini dipergunakan untuk mengumpulkan data sekunder, yang dilakukan dengan cara, mencari, menginventarisasi dan mempelajari peraturan PerUndang-Undangan, doktrin-doktrin, dan data-data sekunder yang lain, yang terkait dengan objek yang dikaji. Adapun instrumen pengumpulan yang digunakan berupa form dokumentasi,

---

<sup>13</sup>Hasan Mustafa, 2003, *Teknik Sampling*, Bandung: Alfabeta, hal. 28.

yaitu suatu alat pengumpulan data sekunder, yang berbentuk format-format khusus, yang dibuat untuk menampung segala macam data, yang diperoleh selama kajian dilakukan.

b. Wawancara

Metode ini dipergunakan untuk mengumpulkan data primer, yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara secara bebas terpimpin, dengan berbagai pihak yang dipandang memahami objek yang diteliti.

## 5. Metode Analisis Data

Data yang telah terkumpul dan telah diolah akan dibahas dengan menggunakan metode normatif kualitatif berdasarkan logika deduktif, yakni suatu pembahasan yang dilakukan dengan cara menafsirkan dan mendiskusikan data-data yang telah diperoleh dan diolah, berdasarkan (dengan) norma-norma hukum, doktrin-doktrin hukum dan teori ilmu hukum yang ada.

Pembahasan pada tahap awal dilakukan dengan cara melakukan inventarisasi terhadap peraturan perUndang-Undangan yang terkait dengan persoalan yang menjadi objek kajian. Data yang terkumpul akan diidentifikasi secara analitis doktrinal. Sedangkan untuk tahap kedua akan dilakukan pembahasan yang berupa pendikusan, antara berbagai data sekunder serta data primer yang terkait, dengan berbagai peraturan PerUndang-Undangan yang telah diinventarisir, sehingga pada tahap akhir, akan ditemukan hukum *in-concreto*-nya.

## **G. Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Kerangka Pikiran
- F. Metode Penelitian
- G. Sistematika Penulisan

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

- A. Tinjauan Umum Hubungan Kerja
  - 1. Pengertian Pengusaha
  - 2. Pengertian Pekerja
  - 3. Pengertian Hubungan Kerja
- B. Tinjauan Umum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
  - 1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial
  - 2. Macam-Macam Perselisihan Hubungan Industrial
  - 3. Tata Cara Perselisihan Hubungan Industrial
  - 4. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan
- C. Tinjauan Umum Mediasi
  - 1. Pengertian Mediasi
  - 2. Dasar Hukum Penyelesaian Secara Mediasi

### 3. Tata Cara Mediasi

## BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Berau Terkait Sengketa Hubungan Industrial Perusahaan PT. Batu Bara.
- B. Kendala yang Dialami Dinas Ketenagakerjaan dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial PT. Batu Bara.
- C. Upaya yang Dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Berau dalam Menyelesaikan Sengketa Hubungan Industrial Perusahaan PT. Batu Bara.

## BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran